

## 看護師の組織市民行動についての研究

福山平成大学経営学部紀要  
第15号(2019), 19–32頁

## 看護師の組織市民行動についての研究 ー職務満足, 組織コミットメント, キャリア・コミットメントの影響ー

江口 圭一<sup>\*1</sup>・佐藤 敦子<sup>\*2</sup>

<sup>\*1</sup> 福山平成大学経営学部経営学科

<sup>\*2</sup> 広島文化学園大学看護学部看護学科

**要旨:** 高度化・多様化・複雑化する社会からの医療ニーズに対応する上で、看護師の組織市民行動が重視されている。本研究では、看護師の組織市民行動を促進する要因として、職務満足、組織コミットメント、キャリア・コミットメントに着目し、それらの直接的・間接的影響を明らかにすることを目的とした。西日本の総合病院に勤務する看護師 1,534 名に調査票を配付し、1,228 名から有効回答を得た。性別、勤続年数を統制変数、職務満足を独立変数、組織コミットメント、キャリア・コミットメントを調整変数とする階層的重回帰分析を行った。分析の結果、キャリア・コミットメントは職務満足と組織コミットメントの直接的影響を打ち消すことが明らかになった。また、組織コミットメントとキャリア・コミットメントの調整効果が有意であった。以上の結果から、組織市民行動を促進するためには、職務満足、組織コミットメント、キャリア・コミットメントを同時に高める必要があることが示唆された。

**キーワード:** 看護師, 組織市民行動, 職務満足, 組織コミットメント, キャリア・コミットメント

## 1. 研究の背景

### 1.1 看護師の組織市民行動

高齢化の進展や疾病構造の変化などを背景として、医療サービスに対する社会からのニーズが高度化・多様化・複雑化している(林, 2013)。そのようなニーズに応えるため、医療の現場では多職種の協働によるチーム医療が推進されている。チーム医療とは、「医療に従事する多種多様な専門職が、それぞれの高い専門性を前提に、目的・到達目標・手段に関する情報を共有し、業務を分担しつつも互いに連携・補完し合い、患者の状況に的確に対応した医療を提供すること」と定義される(水本・岡本・石井・土本, 2011)。

医療業界においては、比較的古くから「チーム医療」という用語が用いられている(細田, 2012)。しかし、その形態は、医師を頂点とした「垂直統合型」から、チーム構成メン

バーがプロフェッショナルとして参画し、有機的に連携するとともに、自立的に動く「ネットワーク型」に変化してきた（北島，2012）。そのため、各職種間の協力や協働が、より重要になっていると言えよう。

看護師の職務は、保健師助産師看護師法において「傷病者若しくはじょく婦に対する療養上の世話又は診療の補助を行う」と定められているが、実際には、その職務範囲は非常に多岐にわたっている（早瀬・坂田・高口，2011）。特に、多職種の協働によるネットワーク型チーム医療が推進されるようになると、メンバー間の調整役としての役割も看護師に期待されるようになっていく。看護師はあらゆる医療現場において、診療・治療等に関連する業務から、患者の療養生活の支援に至るまで、幅広い業務を担っており、チーム医療のキーパーソンと認識されている（厚生労働省，2010）。また、水本他（2011）が指摘するように、患者にとって最も身近な存在が看護師であり、患者の家族と接する機会も他職種と比して多いことから、医療チームの情報共有を推進する役割も期待されている。

このような中、看護師の組織市民行動が注目されている。組織市民行動とは、「従業員が行う任意の行動のうち、彼らにとって正式な職務の必要条件ではない行動で、それによって組織の効果的機能を促進する行動」であり、「その行動は強制的に任されたものではなく、正式な給与体系によって補償されるものでもない」と定義される（Organ, 1988）。つまり、明確に担当者が決められているような、組織にとって中心的な職務ではないが、誰かがそれを自発的に行うことで組織がうまく動くようになる行動である。

組織市民行動は、組織の有効性や業績に関連することが多くの実証研究から明らかにされているが（Organ, Podsakoff, & Mackenzie, 2006）、看護組織においても、組織市民行動は生産性の向上や組織の活性化に寄与すると考えられている（野田部・大儀・萩原・坂口，2014）。国内の医療機関では、看護師の職務内容は勤務規定やマニュアル等によって定められているとは言え、アメリカなどのように、職務記述書等で厳密な仕事の割り振りが決められているわけではない（高橋・清野・造田，2016）。また、チーム医療を推進することを考えると、医療チームのキーパーソンとしての役割が期待される看護師には、職務の範囲を超えて行われる多くの役割外行動があると考えられる。したがって、医療の現場には、誰がやらなければいけないのか明確に示されていないが、適切な医療を提供するうえで必要な行動が多数あり、看護師による組織市民行動が活発に行われることで、業務の円滑化が期待できると推察できよう。

このように、看護領域での重要性が指摘される組織市民行動は、近年、わが国においても実証研究が増えている。例えば、高橋（2007）は、男性看護師独自の組織市民行動を明らかにするために、インタビュー調査を実施した。その結果、男性ならではの組織市民行動として、「重い物の運搬や患者の移動などの力仕事」、「器械の修理」、「スタッフ間の緩衝役」等が見出された。岩井・辻本・井上（2015）は、先行研究を参考に質問項目を作成し、質問紙調査を実施した。分析の結果、看護師の組織市民行動として、「看護の質向上に関する行動」、「環境整備に関する行動」、「指導に関する行動」、「対人的援助に関する行動」、「ケアの提供に関する行動」の5因子が抽出された。高橋他（2016）の研究では、EPA協定に基づいて日本国内の病院に勤務するインドネシア人看護師候補者を対象に、職場で普段行っ

ている組織市民行動の具体的な内容と、それを行う理由についてインタビュー調査を行った。その結果、インドネシア人看護師が行っている組織市民行動は、日本の病院とインドネシアの病院では内容が異なることが明らかになった。野田部・作田・坂口（2016）は、自由記述等で看護師の組織市民行動に該当すると考えられる項目を収集した後、それらを用いた質問紙調査を実施した。分析の結果、看護師の組織市民行動として、職場の上司や同僚に対する気遣いや協調的な行動である「対人配慮行動」、職場の発展や改革に関する行動である「組織改革行動」、上司や同僚との良好な関係を築くための行動である「相互尊重行動」の3因子が抽出された。一方、郭・作田・坂口（2012）では、組織市民行動の規定要因として組織コミットメント（情緒的、規範的、継続的）を取り上げ、その影響について日本と中国の看護師を比較した。いずれの国においても、組織市民行動に有意な正の影響を及ぼしていたのは規範的コミットメントだけであり、情緒的コミットメントと継続的コミットメントは有意な影響が認められなかった。

このように、国内においても看護師の組織市民行動に関する研究が進められているが、多くの研究は一般の労働者とは異なる、看護師の組織市民行動の独自性やその因子構造について論じたものである。その一方で、組織市民行動の規定因が何であるのか、どうすれば看護師の組織市民行動を促進することができるのかといった観点からの研究は少ない。

## 1.2 組織市民行動を規定する要因

本研究では、組織市民行動の規定要因として、多くの先行研究（Organ et al., 2006; Organ & Ryan, 1995; 田中, 2004など）で関係性が指摘されてきた職務満足、組織コミットメントとともに、キャリア・コミットメントに着目する。

### 1.2.1 職務満足

職務満足とは「自分の職務についての評価や職務経験から生じる、心地よい肯定的な感情の状態」（Locke, 1976）と定義される。個人の感情が組織行動に及ぼす影響については、社会心理学や産業・組織心理学の分野において多くの研究が行われてきた（田中, 2004）。特にポジティブな感情は援助的な行動を促進することが先行研究から一貫して見出されており（Carlson, Charlin, & Miller, 1988）、職務満足が看護師の組織市民行動を考える上で、重要な概念の1つと推察される。

Moorman (1993) の研究では、職務満足と「利他主義」、「誠実性」など、いくつかの組織市民行動の下位概念の間に有意な相関関係が認められた。同様に、Smith, Organ, & Near (1983) においても、職務満足と組織市民行動の「愛他主義」との間に有意な正の相関が見出されている。国内の研究では、中部地方の大手企業従業員を対象とした調査から、職務満足と組織市民行動の間に有意な正の相関が認められた（西田, 2000）。

Organ & Ryan (1995) によるメタ分析において、職務満足と組織市民行動の間に $r=.24$ の関係が見出されているように、労働者の職務満足が職場における労働者の組織市民行動を引き出すことが多くの研究から明らかにされてきた。

### 1.2.2 組織コミットメント

組織コミットメントとは、「組織と従業員の関係の特徴づけ、組織におけるメンバーシップの継続あるいは中止する決定に関する心理的状态」(Meyer & Allen, 1991)と定義される。現在では、組織コミットメントを情緒的コミットメント(組織に対する愛着に基づくコミットメント)と功利的コミットメント(損得勘定に基づくコミットメント)の2次元から把握しようとする考え方が主流である(鈴木, 2013)。

このうち、多くの先行研究で、情緒的コミットメントが組織市民行動に大きな影響を及ぼしていると考えられている(Organ & Ryan, 1995)。例えば、Kim & Mauborgne (1993) や Morrison (1994) の研究では、情緒的コミットメント組織市民行動の間に有意な正の関係が認められた。また、西田 (2000) の研究では、情緒的コミットメントと組織市民行動の間に中程度の正の相関が認められた。

一方、功利的コミットメントと組織市民行動の関係は負の相関、あるいは無相関であることが見出されている(長峯, 2000)。Organ & Ryan (1995) のメタ分析において、情緒的コミットメントは組織市民行動を説明する重要な要因とされたが、功利的コミットメントは組織市民行動に対して一貫した効果を示さなかった。林・大淵 (1999) が指摘するように、功利的コミットメントが強い従業員は、自己の利益と明確に結びついていない行動(やったからと行って報酬に反映されるわけではない組織市民行動)の動機づけは弱いと考えられる。以上のことから、本研究では情緒的な組織コミットメントのみに着目する。

### 1.2.3 キャリア・コミットメント

前項で取り上げた組織コミットメント以外に、キャリア・コミットメントも組織市民行動に関連している可能性がある。キャリア・コミットメントとは、「専門職を含む特定の職業への態度」(Blau, 1985)と定義される。特定の職業へのこだわりが強いほど、あるいはその職業や専門職としてのキャリアを極めたいという意欲が強いほど、キャリア・コミットメントが高いことを意味する(鈴木, 2013)。

看護師は専門職であり、組織と職業(自分自身のキャリア)の両方にコミットすると考えられる。したがって、「組織が好きだから(=組織コミットメントが高いから)、やらなくてもいい仕事を自発的に行う」だけでなく、「看護の仕事が好きだから(=キャリア・コミットメントが高いから)、やらなくてもいい仕事を自発的に行う」ことが推察される。

## 1.3 本研究の目的と概念モデル

ここまで見てきたように、職務満足、組織コミットメント、キャリア・コミットメントは、看護師の組織市民行動を促進する効果があると推察できる。また、組織コミットメントが高い看護師は、より積極的に組織に貢献しようとするため、役割外の行動も積極的に行うであろう。同様に、キャリア・コミットメントが高い看護師は、看護師としての自分の職務に積極的に関与し、役割外の行動を含めて、より良い看護を提供しようとすると考えられる。したがって、組織コミットメントとキャリア・コミットメントは、組織市民行動への直接的影響だけでなく、職務満足と組織市民行動の関係を調整する効果を持つと推

察される。

以上のことから、本研究では図1に示す概念モデルに基づき、職務満足、組織コミットメント、キャリア・コミットメントが組織市民行動に及ぼす直接的・間接的影響について明らかにすることを目的として、質問紙調査を実施した。

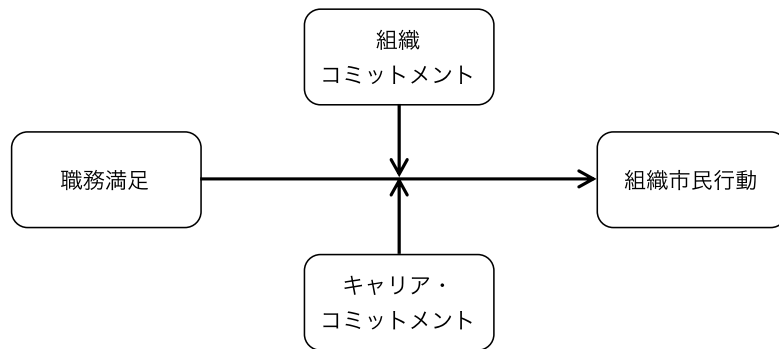


図1 本研究の概念モデル

## 2. 方法

### 2.1 調査協力者

西日本の総合病院5院に勤務する看護師に、質問紙調査への協力を依頼した。1534部の調査票を配付し、1228部の有効回答を得た（有効回答率80.1%）。回答者の性別は、男性76名、女性1144名、不明8名であった。平均年齢は36.8歳（ $SD = 10.2$ ），看護師としての経験年数は平均14.1年（ $SD = 10.1$ ），現在の病院での勤続年数は平均11.0年（ $SD = 9.7$ ）であった。

### 2.2 調査手続き

各病院の看護部責任者に調査の内容と趣旨を説明し、同意が得られた病院で、2015年10～12月に調査を実施した。調査は無記名で実施され、協力は任意であること、個人の回答結果を病院に知らせることはないこと、個人を特定するような分析は行わないことなどを調査票に記載した。また、回答者自身が調査票を封筒に封入してから提出させることで、プライバシーの保護に配慮した。調査票の提出をもって、調査に同意したものと判断した。調査票の配付、回収は部署単位で行われ、看護部ですべてを取りまとめた後、研究者に返送された。なお、本調査は広島文化学園大学看護学部・看護学研究科倫理委員会（受付番号14003）の審査を受けた。

### 2.3 調査項目

### 2.3.1 組織市民行動

田中 (2002) の日本版組織市民行動尺度から、「対人的援助」、「誠実さ」、「職務上の配慮」の3下位尺度を使用した。なお、質問項目は看護師の行動に該当するように、一部を修正して用いた。質問に示されたような行動を、普段の職場でどの程度行っているか、「つねに行う」から「まったく行わない」までの5件法で回答を求めた。それぞれ5点から1点を配点し、下位尺度ごとに得点を加算し、項目数で除した値を下位尺度得点とした。各下位尺度の信頼性はそれぞれ、 $\alpha = .813, .768, .804$ であり、高い内的一貫性が確認できた。

### 2.3.2 職務満足

16下位尺度からなる改訂版看護師職務満足尺度 (江口・佐藤, 2015) を使用した。最近の職場のことについて尋ねる質問に、「とても満足している」から「まったく満足していない」までの5件法で回答を求め、それぞれ5点から1点を配点した。本研究では全項目を1因子として扱い、総合的な職務満足を測定したため、すべての得点を加算し、項目数で除した値を尺度得点とした。信頼性係数は  $\alpha = .962$  と高い内的一貫性が確認できた。

### 2.3.3 組織コミットメント、キャリア・コミットメント

「研究の背景」で述べたように、組織市民行動は情緒的なコミットメントとの間に強い関連があると予測される。そこで、石田・関川・杉山 (2002) による組織コミットメントおよびキャリア・コミットメントを測定する項目から、「情緒的組織コミットメント」8項目および「情緒的キャリア・コミットメント」8項目を一部修正して使用した。現在勤務する病院や看護師としての仕事についての質問に、「そう思う」から「そう思わない」までの5件法で回答を求め、それぞれ5点から1点を配点した。下位尺度ごとに得点を加算し、項目数で除した値を下位尺度得点とした。各下位尺度の信頼性係数は  $\alpha = .916, .880$  と高い内的一貫性が確認できた。

### 2.3.4 デモグラフィック変数

性別、年齢、看護師としての経験年数、現在の病院での勤続年数等を尋ねた。なお、平均年齢、平均経験年数、平均勤続年数の間には強い正の相関が認められた ( $r = .775 - .921$ )。本研究では組織内での役割外行動を取り上げるため、最も関連が強いと考えられる勤続年数を分析に用いた。

## 2.4 分析方法

図1に示したように、職務満足と組織市民行動の関係に組織コミットメントとキャリア・コミットメントが及ぼす調整効果を確認するために、個人属性を統制変数、職務満足を独立変数、組織コミットメントとキャリア・コミットメントを調整変数、職務満足を従属変数とする階層的重回帰分析を行った。

### 3. 結果

#### 3.1 尺度得点間の相関係数

尺度得点間の相関係数を表1に示す。職務満足と組織コミットメント ( $r = .608, p < .001$ ), 組織コミットメントとキャリア・コミットメント ( $r = .645, p < .001$ ) の間にやや強い正の相関が認められた。組織市民行動については、職務満足と組織コミットメントは有意ではあるが非常に弱い正の相関関係 ( $r = .144 - .196, p < .001$ ) であったのに比して、キャリア・コミットメントの方がやや強い正の相関関係 ( $r = .255 - .304, p < .001$ ) が示された。

表1 下位尺度得点間の相関係数

|                | M     | SD   | 1         | 2        | 3        | 4        | 5        | 6        |
|----------------|-------|------|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 勤続年数         | 11.01 | 9.67 |           |          |          |          |          |          |
| 2 職務満足         | 3.01  | 0.41 | -.166 *** |          |          |          |          |          |
| 3 組織コミットメント    | 2.87  | 0.73 | .012      | .608 *** |          |          |          |          |
| 4 キャリア・コミットメント | 3.19  | 0.71 | .073 *    | .452 *** | .645 *** |          |          |          |
| 5 OCB：対人的援助    | 3.47  | 0.53 | .038      | .175 *** | .194 *** | .304 *** |          |          |
| 6 OCB：誠実さ      | 3.81  | 0.51 | -.030     | .176 *** | .196 *** | .255 *** | .521 *** |          |
| 7 OCB：職務上の配慮   | 4.04  | 0.51 | .086 **   | .144 *** | .154 *** | .271 *** | .588 *** | .705 *** |

\*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$

#### 3.2 組織市民行動の3下位尺度を従属変数とした分析

組織市民行動の3つの下位尺度を従属変数とした階層的重回帰分析の結果を表2～4に示す。いずれもVIFは最大2程度であったことから、多重共線性の問題はないと判断した。

##### 3.2.1 組織市民行動の「対人的援助」を従属変数とした階層的重回帰分析

表2に示すように、デモグラフィック変数については、いずれのステップにおいても、性別（男性 = 0, 女性 = 1）が有意な正の影響を示したのに対して、勤続年数は有意な関連はほとんど示されなかった。ステップ2で投入された職務満足は有意な正の影響 ( $\beta = .237, p < .001$ ) が認められたが、ステップ3以降で組織コミットメント、キャリア・コミットメントを投入すると、その影響は打ち消され、有意な影響は認められなくなった。組織コミットメントも同様に、ステップ3では有意な正の影響 ( $\beta = .109, p < .001$ ) が認められたが、キャリア・コミットメントを投入することで影響は打ち消された。キャリア・コミットメントは、いずれのステップにおいても有意な正の影響 ( $\beta = .204 - .213, p < .001$ ) を示した。説明率はすべてのステップで有意であったが、.10程度と低かった。交互作用項については、いずれも有意な影響を示し、 $\Delta R^2$ も有意であった。これらの交互作用を図2、図3に示す。

表2 対人的援助に従属変数とする階層的重回帰分析

|                     | Step1   | Step2    | Step3    | Step4    | Step5-1  | Step5-2  |
|---------------------|---------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 統制変数                |         |          |          |          |          |          |
| 性別（男性=0, 女性=1）      | .187 ** | .179 **  | .168 *   | .150 *   | .150 *   | .148 *   |
| 勤続年数                | .002    | .003 *   | .003     | .001     | .002     | .002     |
| 独立変数                |         |          |          |          |          |          |
| 職務満足                |         | .237 *** | .115 *   | .071     | .071     | .069     |
| 組織コミットメント           |         |          | .109 *** | -.005    | .002     | -.004    |
| キャリア・コミットメント        |         |          |          | .204 *** | .204 *** | .213 *** |
| 交互作用項               |         |          |          |          |          |          |
| 職務満足×組織コミットメント      |         |          |          |          | .098 *   |          |
| 職務満足×キャリア・コミットメント   |         |          |          |          |          | .109 *   |
| F                   | 4.939   | 15.106   | 15.324   | 22.717   | 20.009   | 20.118   |
| R <sup>2</sup>      | .009 ** | .042 *** | .056 *** | .099 *** | .105 *** | .105 *** |
| adj. R <sup>2</sup> | .008    | .039     | .053     | .095     | .099     | .100     |
| ΔF                  | 4.939   | 35.111   | 15.349   | 49.403   | 5.928    | 6.515    |
| ΔR <sup>2</sup>     | .009 ** | .033 *** | .014 *** | .043 *** | .005 *   | .006 *   |

\*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ 

### 3.2.2 組織市民行動の「誠実さ」に従属変数とした階層的重回帰分析

性別（男性 = 0, 女性 = 1）がすべてのステップで有意な正の影響を示したのに対して、勤続年数は有意な影響が認められなかった（表3）。ステップ2で有意な正の影響（ $\beta = .229, p < .001$ ）を示した職務満足は、ステップ3以降で組織コミットメント、キャリア・コミットメントを投入することで、その影響力は小さくなった。組織コミットメントは、ステップ3で有意な正の影響（ $\beta = .105, p < .001$ ）を示したが、その影響はキャリア・コミットメントを投入することで打ち消された。キャリア・コミットメントは、すべてのステップで有意な正の影響が認められた（ $\beta = .141 - .145, p < .001$ ）。説明率はすべてのステップで有意であったが、.10以下と非常に小さかった。交互作用項はいずれも有意ではなかった。

### 3.2.3 組織市民行動の「職務上の配慮」に従属変数とした階層的重回帰分析

デモグラフィック変数の性別と勤続年数はすべてのステップで正の有意な影響を示したが、勤続年数の影響力は極めて弱かった（表4）。職務満足の影響は、組織コミットメントおよびキャリア・コミットメントが投入されることで抑制されたが、それでもすべてのステップで有意な正の影響が確認できた（ $\beta = .108 - .219, p < .05$ ）。組織コミットメントについては、ステップ3で弱いながらも有意な正の影響が認められたが（ $\beta = .065, p < .05$ ）、キャリア・コミットメントが投入されることでその影響は打ち消された（ $\beta = -.037, n.s.$ ）。キャリア・コミットメントはすべてのステップで有意な正の影響を示した（ $\beta = .179 - .185, p < .001$ ）。説明率はすべてのステップで有意であったが、最大でも.10程度であった。交互作用項については、いずれも有意ではなかった。



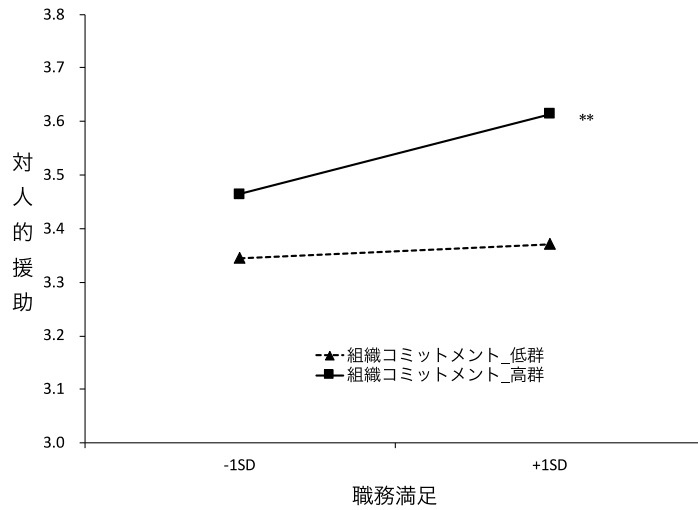


図2 職務満足と対人的援助の関係における組織コミットメントの調整効果

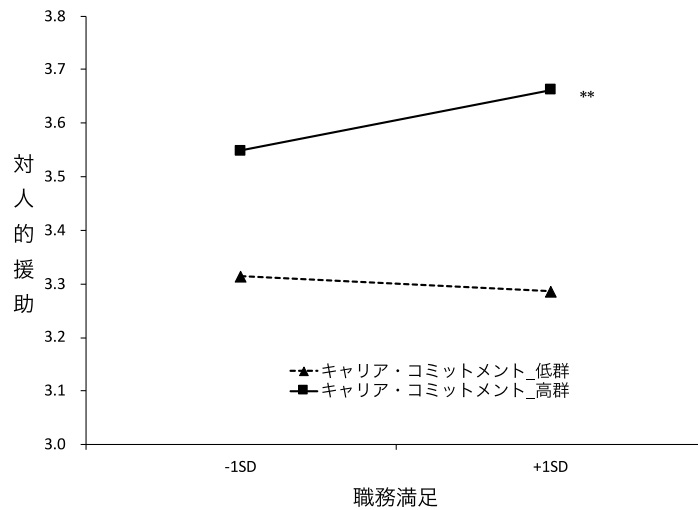


図3 職務満足と対人的援助の関係におけるキャリア・コミットメントの調整効果

#### 4. 考察

本研究では、職務満足、組織コミットメント、キャリア・コミットメントが組織市民行動に及ぼす直接的・間接的影響について明らかにすることを目的として、質問紙調査を実施した。

表 3 誠実さを従属変数とする階層的重回帰分析

|                            | Step1    | Step2    | Step3    | Step4    | Step5-1  | Step5-2  |
|----------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 統制変数                       |          |          |          |          |          |          |
| 性別 (男性=0, 女性=1)            | .265 *** | .258 *** | .247 *** | .235 *** | .235 *** | .234 *** |
| 勤続年数                       | -.003    | -.001    | -.002    | -.003    | -.003    | -.003    |
| 独立変数                       |          |          |          |          |          |          |
| 職務満足                       |          | .229 *** | .112 *   | .083     | .083     | .082     |
| 組織コミットメント                  |          |          | .105 *** | .026     | .031     | .027     |
| キャリア・コミットメント               |          |          |          | .141 *** | .141 *** | .145 *** |
| 交互作用項                      |          |          |          |          |          |          |
| 職務満足×組織コミットメント             |          |          |          |          | .070     |          |
| 職務満足×キャリア・コミットメント          |          |          |          |          |          | .049     |
| <i>F</i>                   | 9.529    | 18.590   | 18.145   | 20.027   | 17.248   | 16.922   |
| <i>R</i> <sup>2</sup>      | .018 *** | .051 *** | .066 *** | .089 *** | .091 *** | .090 *** |
| <i>adj. R</i> <sup>2</sup> | .016     | .049     | .062     | .084     | .086     | .085     |
| $\Delta F$                 | 9.529    | 36.065   | 15.998   | 25.805   | 3.144    | 1.365    |
| $\Delta R^2$               | .018 *** | .033 *** | .015 *** | .023 *** | .003     | .001     |

\*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ 

表 4 職務上の配慮を従属変数とする階層的重回帰分析

|                            | Step1    | Step2    | Step3    | Step4    | Step5-1  | Step5-2  |
|----------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 統制変数                       |          |          |          |          |          |          |
| 性別 (男性=0, 女性=1)            | .308 *** | .301 *** | .294 *** | .279 *** | .278 *** | .277 *** |
| 勤続年数                       | .003 *   | .005 **  | .004 **  | .003 *   | .003 *   | .003 *   |
| 独立変数                       |          |          |          |          |          |          |
| 職務満足                       |          | .219 *** | .146 **  | .110 *   | .110 *   | .108 *   |
| 組織コミットメント                  |          |          | .065 *   | -.037    | -.033    | -.036    |
| キャリア・コミットメント               |          |          |          | .179 *** | .179 *** | .185 *** |
| 交互作用項                      |          |          |          |          |          |          |
| 職務満足×組織コミットメント             |          |          |          |          | .059     |          |
| 職務満足×キャリア・コミットメント          |          |          |          |          |          | .070     |
| <i>F</i>                   | 15.555   | 21.880   | 17.996   | 23.352   | 19.875   | 19.978   |
| <i>R</i> <sup>2</sup>      | .029 *** | .059 *** | .065 *** | .101 *** | .103 *** | .104 *** |
| <i>adj. R</i> <sup>2</sup> | .027     | .057     | .061     | .097     | .098     | .099     |
| $\Delta F$                 | 15.555   | 33.554   | 6.026    | 41.934   | 2.341    | 2.896    |
| $\Delta R^2$               | .029 *** | .030 *** | .005 *   | .036 *** | .002     | .003     |

\*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ 

## 4.1 職務満足, 組織コミットメント, キャリア・コミットメントが組織市民

### 行動に及ぼす影響

組織市民行動の「対人的援助」と「誠実さ」に対しては、同様の傾向が見られた（表1, 表2）。Step2で職務満足は有意な正の影響を示したが、Step3で組織コミットメントを投入することでその影響は弱められた。また、Step3で有意な正の影響が認められた組織コミットメントも、Step4でキャリア・コミットメントを投入することで、その影響は打ち消され、職務満足の影響をさらに弱めた。この結果から、これまでの組織市民行動研究で指摘されてきた職務満足や組織コミットメントの影響に加えて、専門職である看護師においてはキャリア・コミットメントが重要な要因であることが示唆されたと言える。特に、キャリア・コミットメントが職務満足と組織コミットメントの影響を打ち消す点は、非常に興味深い結果である。しかし、組織コミットメントとキャリア・コミットメントには職務満足と組織市民行動の関係を調整する効果も認められたため、キャリア・コミットメントだけが高ければ、職務満足と組織コミットメントが低くても問題ないということにはならないことに注意が必要である。

組織市民行動の「職務上の配慮」に関しても、「対人的援助」、「誠実さ」と同様の傾向が見られたが、2下位尺度とやや異なる点が、職務満足の影響であった（表3）。Step2での職務満足の影響が、Step3で組織コミットメントを投入することで弱められたことは、前述の2下位尺度と同様であったが、Step4でキャリア・コミットメントを投入したところ、職務満足の影響力はさらに弱められたものの、有意性は維持された。つまり、職務満足とともに、キャリア・コミットメントを高めることで、組織市民行動の「職務上の配慮」をより促進することが示唆された。

一方、組織コミットメントとキャリア・コミットメントの間接的な影響についても、いくつかの組み合わせで有意な関係が認められた。まず、職務満足と組織市民行動の「対人的援助」の関係において、組織コミットメントの有意な調整効果が認められた。図2に示したように、組織コミットメント低群では職務満足の高低に関わらず、「対人的援助」の程度は一定であるのに対して、組織コミットメント高群では職務満足が高まることで、「対人的援助」の程度も高くなる関係が示された。また、職務満足と組織市民行動の「対人的援助」の関係に対しては、キャリア・コミットメントも有意な調整効果を示した。（図3）。これらの結果から、職務満足だけを高めても、組織市民行動の向上に及ぼす効果は限定的であり、同時に組織コミットメントとキャリア・コミットメントを高めるための取り組みが必要であると考えられる。

## 4.2 研究の限界と今後の課題

本研究の分析結果から、職務満足、組織コミットメント、キャリア・コミットメントが組織市民行動に及ぼす直接的・間接的效果を明らかにすることができた。しかし、いずれの分析においても説明率は低く、本研究で着目した3つの変数だけでは十分に説明できなかった点は今後の課題である。

また、個人的なネットワークに頼って研究協力者を集めたため、本研究の結果を看護師全体に一般化することについては注意が必要である。さらに、冒頭で論じたように、専門

職といわれる職業に就いている人々は、組織だけでなく、自分の職業そのものや自身のキャリアにも強くコミットする。本研究では専門職の1つである看護師を対象としたが、それ以外の専門職においても、職場での組織市民行動にキャリア・コミットメントが関連している可能性がある。看護師以外の職種も含めた丁寧なサンプリングが必要であろう。

## 引用文献

- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career development. *Journal of Occupational Psychology*, **58**, 277-288.
- Carlson, M., Charlin, Y., & Miller, N. (1988). Positive mood and helping behavior: A test of six hypotheses. *Journal of Personality and Social Psychology*, **55**, 211-230.
- 江口圭一・佐藤敦子 (2015). 県立広島病院版看護師職務満足尺度の改訂と信頼性、妥当性の検討 立教DBAジャーナル, **6**, 1-12.
- 郭 智慧・作田裕美・坂口桃子 (2012). 組織コミットメントおよび組織市民行動：日中看護師の特徴 日本看護科学会誌, **32**(1), 59-68.
- 早瀬 良・坂田桐子・高口 央 (2011). 誇りと尊重が集団アイデンティティおよび協力行動に及ぼす影響：医療現場における検討 実験社会心理学研究, **50**(2), 135-147.
- 林 千冬 (2013). チーム医療の時代の従事者教育を問う：看護と介護の協働，そして看護師特定能力認証制度 保健医療社会学論集, **23**(2), 1-6.
- 林洋一郎・大淵憲一 (1999). 従業員の組織に対する公正知覚と組織志向：経済的交換モデルと集団価値モデル 産業・組織心理学研究, **12**(2), 99-110.
- 細田満和子 (2012). 「チーム医療」とは何か：医療とケアに生かす社会学からのアプローチ 東京：日本看護協会出版会
- 石田真知子・関川栄子・杉山敏子 (2002). 病院統合移転前後における看護婦のワークコミットメントの変化 東北大学医療技術短期大学部紀要, **11**(1), 85-94.
- 岩井詠美・辻本朋美・井上智子 (2015). 病院における看護師の組織市民行動 日本看護科学会誌, **35**, 111-117.
- Kim, W. C., & Mauborgne, R. A. (1993). Procedural justice, attitudes, and subsidiary top management compliance with multinationals' corporate strategic decisions. *Academy of Management Journal*, **36**, 502-526.
- 北島政樹. (2012). 人に優しいがん医療の現状とチーム医療の展開. 国際医療福祉大学学会誌, **17**(1), 3-9.
- 厚生労働省 (2010). チーム医療の推進について（チーム医療の推進に関する検討会報告書） <https://www.mhlw.go.jp/shingi/2010/03/dl/s0319-9a.pdf> （2018年9月10日閲覧）
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunette (Ed.) *Handbook of industrial and organizational psychology*. pp.1297-1349. Chicago: Rand McNally College Pub.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, **1**, 61-98.
- 水本清久・岡本牧人・石井邦雄・土本寛二（編著） (2011). インタープロフェッショナル・

- ヘルスケア 実践チーム医療論：実際と教育プログラム 東京：医歯薬出版
- Moorman, R. H. (1993). The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior. *Human Relations*, **46**(6), 759-776.
- Morrison, E. W. (1994). Role definitions and organizational citizenship behavior: The importance of the employee's perspective. *Academy of Management Journal*, **37**, 1543-1567.
- 長峯英樹 (2000). 組織コミットメントと組織市民行動の関係 関西学院商学研究, **46**, 103-113.
- 西田豊昭 (2000). 職務満足, 組織コミットメント, 組織公正性, OCBが職場の有効性に及ぼす影響 経営行動科学, **13**(3), 137-158.
- 野田部恵・大儀律子・萩原桂子・坂口桃子 (2014). 「組織市民行動」の概念定義と看護師職場への応用可能性 大阪市立大学看護学雑誌, **10**, 51-58.
- 野田部恵・作田裕美・坂口桃子(2016). 日本の看護師の「組織市民行動」の因子構造 日本看護管理学会誌, **20**(2), 115-125.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, Mass.: Lexington Books.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks: Sage Publications. (オーガン D. W.・ポザコフ P. M.・マッケンジー S. B. 上田泰 (訳) (2007). 組織市民行動 東京：白桃書房)
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, **48**(4), 775-802.
- 鈴木竜太 (2013). 組織と個人とキャリアの関係 金井壽宏・鈴木竜太(編著) 日本のキャリア研究：組織人のキャリア・ダイナミクス 東京：白桃書房 Pp.43-67.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, **12**, 269-292.
- 高橋 亮 (2007). 男性看護師による組織市民行動に関する研究 経営行動科学, **20**(2), 203-212.
- 高橋 亮・清野純子・造田亮子 (2016). 経済連携協定 (EPA) に基づくインドネシア人看護師候補者の日本国内の病院における組織市民行動に関する一考察 国際保健医療, **31**(4), 299-307.
- 田中堅一郎 (2002). 日本版組織市民行動尺度の研究 産業・組織心理学研究, **15**, 77-88.
- 田中堅一郎 (2004). 従業員が自発的に働く職場をめざすために：組織市民行動と文脈的業績に関する心理学的研究 京都：ナカニシヤ出版

## A Study of Nurses' Organizational Citizenship Behavior : Effects of Job satisfaction, Organizational Commitment, and Career Commitment

Keiichi EGUCHI<sup>\*1</sup> Atsuko SATO<sup>\*2</sup>

*\*1 Department of Business Administration, Faculty of Business Administration,  
Fukuyama Heisei University*

*\*2 Department of Nursing, Faculty of Nursing,  
Hiroshima Bunka Gakuen University*

**Abstract:** Promoting nurses' organizational citizenship behavior is considered critical in order to respond to advanced, diversified, and complicated medical needs of the society. As factors of promoting nurses' organizational citizenship behavior, this study focuses on job satisfaction, organizational commitment, and career commitment, and aims to clarify the direct and indirect effects of those factors on the organizational citizenship behavior of nurses. We handed out questionnaires to 1,534 nurses who worked in general hospitals in western Japan and received valid responses from 1,228 nurses. We conducted a hierarchical multiple regression analysis with sex and years of continuous employment as controlled variables, job satisfaction as an independent variable, and organizational commitment and career commitment as moderators. The analysis revealed that career commitment canceled out the direct effects of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior. In addition, the moderating effect of organizational commitment and career commitment were significant. The results suggested that it is necessary to raise job satisfaction, organizational commitment, career commitment at the same time to promote organizational citizenship behavior.

**Key Words:** Nurse, Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Career Commitment